

TRAIT D'UNION

Le journal du SNPEFP-CGT

SNPEFP-CGT – case 544 - 263 rue de Paris - 93515 MONTREUIL Cedex
sn@efp-cgt.org - www.efp-cgt.reference-syndicale.fr - 06 77 13 38 80

N°152

Trimestriel



ÉLECTIONS TPE DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

LES SALARIÉ·ES ONT ASSEZ PAYÉ !

TOUJOURS LES MÊMES QUI PASSENT À LA CAISSE

Depuis 7 ans, Emmanuel Macron et ses gouvernements multiplient les cadeaux aux plus riches et aux grandes entreprises. C'est cette politique qui a creusé la dette.

175 milliards d'aides publiques par an pour les entreprises, c'est un tiers du budget de l'État. C'est +50% en 15 ans ! Et le tout sans ciblage, sans condition ni contrepartie, sans évaluation ni contrôle de l'efficacité. C'est cadeau.

Les actionnaires du CAC 40 se sont augmentés de 30% ces dernières années. Les 10 français les plus riches ont multiplié leur fortune par 3,88 depuis 2017. Vous avez connu les mêmes augmentations de salaire, vous ? Non. Par contre, on nous a volé deux ans de vie avec la retraite à 64 ans.

L'AUSTÉRITÉ, C'EST LA BRUTALITÉ !

Alors que nos services publics sont à bout de souffle, le gouvernement décide à nouveau de les amputer avec :

- 5 milliards d'euros en moins pour les services publics dans les territoires
- 4000 suppressions de postes dans

l'Éducation nationale, alors que l'école manque de moyens (comme l'Hôpital et de nombreux autres services publics)

- Le gel du point d'indice des fonctionnaires alors que leurs salaires réels ont baissé de plus de 18% depuis 2010
- La perte de 200 € en moyenne sur l'année pour tous les retraités du public et du privé avec le report de l'indexation des pensions

ÇA PARLE DE DETTE, JAMAIS DE RECETTES

Qu'on parle d'impôts ou de cotisations sociales, le principe du "pot commun" est simple : plus on a, plus on paye. C'est efficace et ça repose sur les richesses créées.

Les plus riches et les entreprises qui dégagent des profits pour leurs actionnaires s'organisent pour ne pas avoir à payer leur part. Et c'est nous, les salarié·es, actifs et retraité·es qui perdons à chaque fois au change.

Nos services publics, nos systèmes solidaires de redistribution sont aujourd'hui en manque criant de ressources, alors que l'argent existe !



2 / ÉDITORIAL
Éric JANICOT

4 / CCNOF

7 / EPI

10 / JURIDIQUE

12/ JURISPRUDENCE

13 / PORTRAIT

14 / VIE SYNDICALE

15 / RÉGIONS

16 / SECTIONS SYNDICALES

17 / LE DOSSIER
Élections TPE

OCTOBRE ROUGE ?

Ne nous leurrions pas, la révolution prolétarienne n'est pas au rendez-vous et la Macronie est toujours « en marche ». Quant à la fin du capitalisme, il se réinvente sans cesse pour survivre ... Si *rien n'est écrit d'avance*, la mobilisation du 1er octobre est loin d'avoir été un succès. Débuter un édito de cette manière est-il de nature à « galvaniser les troupes » ? Certes non, mais cela a l'insigne mérite de dresser en peu de mots l'état de la situation, la réalité.

Un président se comportant en DRH d'une start-up qui « pivote » en dissolvant l'assemblée nationale pour s'asseoir sur les pratiques institutionnelles de la moribonde Ve République avec la nomination, aux forceps, d'un premier ministre euro-compatible. Le digne représentant du reliquat d'un parti ultra-minoritaire qui renie les valeurs gaullistes dans lesquelles il se drapait tout en se vautrant dans la collaboration avec un RN alias FN fondé par un ramassis d'anciens miliciens, waffen-SS et autres OAS ... pauvre Marianne.

BARNIER

La vision de la situation par Thierry SARFIS

Le principe du « dirigeant de soi-même », de la toupie égotiste, est de se maintenir à tout prix au pouvoir quitte à user ses affidés, ses « survivants » afin de poursuivre l'œuvre de prédation des services publics au profit du capital par la destruction systématique des acquis du Conseil National de la Résistance — encore inscrits dans le Préambule de la constitution de 1946 — en privatisant le bien commun, la Res Publica via la sacro-sainte financiarisation néo-libérale : l'enseignement, la recherche, l'hôpital, la sécurité sociale, les retraites, etc.

Un soutien sans faille est apporté aux grands groupes de l'enseignement et de la formation privés et autres via le détournement des fonds publics : le crédit impôt recherche, les cabinets de conseils, l'open bar de l'alternance et demain les fonds de l'IA. Ces groupes, essentiellement financiers, s'appuient sur les prêts de BPI France qui s'accaparent une partie des fonds de la Caisse des dépôts et consignations sans en appliquer les règles prudentielles en oubliant l'historique banqueroute du Crédit Lyonnais. Et cela, sans omettre la révolution du code du travail qui a renforcé la partie forte (l'employeur)

au détriment de la partie faible (les salariés) et des dispositifs fiscaux et juridiques qui légalisent de fait la fraude à l'impôt et l'abus de bien social pour d'une part paupériser les services publics, d'autre part faire disparaître la valeur ajoutée sur le dos des travailleurs.

Sans incident historique majeur ou sursaut démocratique, nous devons subir jusqu'en 2027 un président de BDE d'école de commerce et sa joyeuse équipe de « gagnants » qui se servent et cassent tout avant de quitter la soirée ... En trois ans, bien des méfaits et des dégâts peuvent encore être commis par une équipe mortifère qui sait que son temps lui est compté ... après nous la fin du monde ! Nous restons également à la merci des contre-feux de projets de « lois sociétales » faites pour mieux diviser les français et des « initiatives diplomatiques », bellicistes, d'un président chef des armées.

Démoralisateur pensez-vous ? Bien au contraire, tout s'accélère. Le roi capitaliste est nu et une énergie salvatrice se dégage de la rencontre des camarades dans les sections, en réunions, en formations, en négociations et en manifestations.

Les actions syndicales avec l'usage des outils juridique et médiatique se multiplient. Notre TU d'octobre témoigne de cette vitalité militante. Les moutons sont enrégés, que cela soit dit !

Éric JANICOT
Secrétaire national





Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

CLASSIFICATION

LES REVENDICATIONS DU SNPEFP-CGT

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE FORMATION IDCC 1516

Négociation sur les classifications

Tous les 5 ans, le Code du travail impose d'ouvrir des négociations dans les branches sur les systèmes de classification. Le SNPEFP-CGT rappelle que dans le cadre de la négociation de l'accord sur les classifications, il faut au préalable déjà définir la structuration du salaire minima hiérarchique et son mode de calcul. SMH et classification étant 2 sujets transverses.

Le SNPEFP- CGT revendique :

1- La reconnaissance des diplômes dès l'embauche et le paiement de la qualification (Être en capacité d'exercer un métier, d'occuper un poste déterminé, c'est être qualifié). Cette qualification, propre à chaque salarié, dépend de sa formation initiale ou continue, de ses diplômes et de son expérience. Pour la CGT, la qualification du salarié constitue l'élément essentiel d'une grille de classification. Elle progresse tout au long de la vie, par la pratique et l'expérience, mais également par la formation professionnelle – d'où la nécessité d'un déroulement de carrière minimal garanti.

La qualification doit être reconnue et rémunérée surtout dans notre branche où la formation est bien le cœur de métier. Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié. Pour que la qualification soit reconnue, la CGT propose notamment qu'un salaire repère soit attaché à chaque niveau de diplôme et constitue ainsi un seuil d'accueil des salariés.

CCNOF - IDCC 1516



Pour chacun des grands niveaux de qualification, le salaire de base minimum garanti devrait être :

Sans savoirs reconnus, ni expérience : Smic CGT revendiqué à 2 000 € brut
CAP-BEP-niveau 3 (ex V) : 1,2 fois le Smic – 2 400 € brut
Bac (quel qu'il soit)- niveau 4 (ex IV) : 1,4 fois le Smic – 2 800 € brut
BTS-DUT-DEUG / DEUST (Bac + 2)- niveau 5 (ex III) : 1,6 fois le Smic – 3 200 € brut
Licence, Licence LMD / licence professionnelle/ BUT / Maîtrise (Bac + 3/4)- niveau 6 (ex II): 1,8 fois le Smic – 3 600 € brut
Master 2 / DEA / DESS Diplôme d'ingénieur (Bac + 5)- niveau 7 (ex I): 2 fois le Smic – 4 000 € brut
Doctorat- habilitation à diriger des recherches (Bac + 8)- niveau 8 (ex I) : 2,3 fois le Smic – 4 600 € brut

En remplaçant la reconnaissance de la qualification par les « compétences », le patronat fait le choix d'un outil complètement à sa main. La notion de compétence est en effet subjective, interprétable, difficilement mesurable et donc totalement variable d'une profession à l'autre. De plus, elle efface le savoir comme si la reproduction d'un geste suffisait pour engendrer le savoir-faire. Les diplômes, l'expérience acquise ne sont plus reconnus, seul compte le poste occupé. L'évolution de carrière n'est donc plus garantie. Cela entraîne un déclassement des salariés dont les salaires n'ont plus de lien avec leurs savoirs et savoir-faire !

2- En restant sur les aspects fondateurs de l'accord sur les classifications en vigueur et de l'esprit du patronat (critères classants et compétences liées aux emplois...) la négociation pour le SNPEFP-CGT ne peut pas être seulement un simple ajustement de l'existant.

Le SNPEFP-CGT revendique :

- 1er palier à 2 000 € brut ;
- Réduction des paliers voire regroupement de certains paliers ;
- Revenir à une valeur du point X Coeff (ex : un formateur au palier 18 fourchette de 258 à 263 avec un poste pesé à 262 perçoit un SMC identique qu'un salarié étant sur un emploi pesé à 258 ... Avec une valeur de point, on fait coïncider fourchette de points et fourchette de salaire ;
- Ancienneté dans l'entreprise tous les 2 ans (ex points accordés en + ou prime d'ancienneté avec montant fixe) ;
- Prise en compte de l'expérience antérieure avant embauche si nouvel emploi +/- similaire à celui exercé antérieurement (points supplémentaires) Le point précédent et celui-ci étant lié, on doit donc obtenir le même nombre de points supplémentaires ou la même prime d'ancienneté que l'expérience soit liée à la seule entreprise actuelle ou pas ;
- Reconnaissance des diplômes et de la qualification (être en capacité d'exercer un métier, d'occuper un poste déterminé, c'est être qualifié. Cette qualification, propre à chaque salarié, dépend de sa formation (initiale ou continue), de ses diplômes et de son expérience.)
- Le niveau de diplôme ou titre professionnel (selon nouvelle nomenclature) positionne directement sur un palier.

Faisons reconnaître nos qualifications

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA RÉFORME 100 % SANTÉ

POUR LES SALARIÉS

LES FRANÇAIS ET LE RENONCEMENT AUX SOINS :



“ 1/4
des français,
concernés * ”



“ 3/4
pour raisons
financières * ”



* Selon le baromètre de l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore) mené en 2016, 2017 et 2018, dans 71 départements.

EN RÉPONSE : LA RÉFORME DU « 100 % SANTÉ »



Pour un ACCÈS
aux soins
FACILITÉ



Pour des
équipements
de QUALITÉ



Pour une
LISIBILITÉ
des garanties
SIMPLIFIÉE

Vous êtes **salariés d'entreprise** et vous disposez d'une **complémentaire santé responsable obligatoire**.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la réforme 100 % SANTÉ est entrée en vigueur.

Celle-ci va progressivement permettre à **tous d'accéder** à des soins jusque-là très coûteux et présentant actuellement **des restes à charge** très élevés dans trois domaines : **AIDES AUDITIVES, LE DENTAIRE et L'OPTIQUE.**

Votre contrat santé va donc être ré-étudié par l'assureur choisi par votre employeur pour vous permettre d'accéder à ce dispositif et être adapté au 1^{er} janvier 2020.

CE QUE LA RÉFORME VA CHANGER :

RESTE À CHARGE AVANT LA RÉFORME

- Aides Auditives : **850 euros***
- Dentaire** : **195 euros**
- Optique : **65 euros***



RESTE À CHARGE EN 2021 (panier 100 % SANTÉ)

- Aides Auditives : **0 euro**
- Dentaire** : **0 euro**
- Optique : **0 euro**

* Source : Ministère de la solidarité et de la santé. Somme moyenne par oreille, et par monture et verre. ** Soins et certaines prothèses dentaire

Au fil des 3 prochaines années, **vous bénéficierez de paniers de soins de mieux en mieux remboursés en aides auditives, dentaire et optique.** Le « 100 % SANTÉ » sera effectif en 2021.



LISIBILITÉ DES GARANTIES :

Dans le cadre de la réforme, les organismes complémentaires se sont engagés à une meilleure lisibilité des barèmes de garanties.

- Harmonisation des libellés de garanties
- Les prestations seront exprimées en euros et plus en BRSS (Base de Remboursement Sécurité Sociale) ou PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)
- Des exemples de remboursement seront fournis ainsi que des simulateurs de remboursements

APICIL Mutuelle : Mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, inscrite au répertoire SIREN sous le numéro 302 927 553 dont le siège social est situé au 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

APICIL Prévoyance : Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la Sécurité sociale, dont le siège social est situé 38 rue François PEISSEL 69300 Caluire et Cuire

Réf. : 3638 - Mars 2019 - Conception APICIL

Document non contractuel à caractère publicitaire - SP19/FCR0214





EPI - IDCC 2691

RAPPEL : Il reste des places pour la Formation CCN EPI Niveau 1, qui aura lieu le 21 et 22 novembre. Pour toute inscription, merci d'envoyer un mail à formationsyndicale@efp-cgt.org. Et n'oubliez pas d'adresser un courrier de congés CFESSES à votre employeur/vos employeurs avant le 20 octobre, un modèle est disponible sur le site onglet « Se Former ». Cela permet le maintien de votre salaire pendant les deux jours de formation.

AVENANT 61 NAO 2024

Vous êtes nombreux à demander des nouvelles de l'avenant 61, la NAO 2024 signée en mai dernier qui a accordé une augmentation de 4,1% sur les minima pour les salariés jusqu'à 2 800€ brut et 3% pour les salaires mensuels au-dessus de 2 800€. À ce jour, l'arrêté d'extension n'a pas encore été publié. Vous serez informés dès qu'elle sera effective. Cela étant, vous pouvez d'ores et déjà en parler avec votre employeur afin d'anticiper les éventuelles augmentations.

PRÉVOYANCE

Nous vous rappelons que la Branche EPI oblige tous les employeurs à adhérer à une prévoyance pour tous les salariés (Préambule Titre VIII de la CCN). Néanmoins, le choix de l'organisme de prévoyance reste une décision unilatérale de l'employeur. La Branche a deux organismes recommandés, Malakoff Humanis et Apicil.

À la signature du contrat, chaque salarié reçoit un formulaire de désignation de bénéficiaire. Vous pouvez, à tout moment, modifier cette information en contactant votre service RH.

Il est également important de prendre connaissance de la notice de prévoyance, un document d'une trentaine de pages qui détaille les conditions de la prise en charge.

Sur le bulletin de salaire, la prévoyance est indiquée sur la ligne « Invalidité, incapacité, décès ». Pour le personnel cadre et le personnel enseignant travaillant au-delà d'un mi-temps (CCN Article 8.3) l'employeur prend en charge la cotisation salariale à 100% dans la limite de la Tranche 1 du salaire. Pour les autres catégories du personnel, la cotisation est à 50% pour les salariés et 50% pour l'employeur.

GROUPES TECHNIQUES DE LA CPPNIC

Toilettage : Le GT toilettage dont l'objectif est de remettre la CCN au droit constant, a revu tous les titres, sauf le Titre IV. Nous sommes dans l'attente d'une relecture par l'organisation patronale avant de rédiger les avenants.

Classification : La première réunion du GT classifications aura lieu le 23 octobre prochain. Nous allons commencer par la classification du personnel enseignant sans recherche.

Égalité F/H : Ce GT se réunit également fin octobre pour fixer les objectifs en se fondant sur le diagnostic égalité F/H réalisé en début d'année.

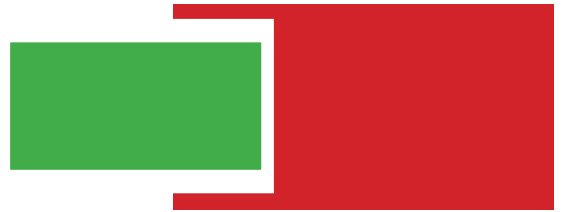
RAPPORT D'ACCORDS COLLECTIFS DE LA BRANCHE

En mai dernier, la FNEP, organisation patronale de la Branche EPI, a embauché un stagiaire pendant 4 mois afin de rédiger le rapport sur les accords collectifs pour 2023.

Ce rapport est prévu par le Code du travail et permet aux partenaires sociaux et salariés de la Branche, notamment des délégués syndicaux, d'avoir un récapitulatif.

- Du nombre d'accords collectifs signés
- Les entreprises et les organisations syndicales signataires
- Les thèmes des différents accords
- Un focus sur les dispositions précises sur certains thèmes

Ce rapport a été présenté en CPPNIC fin septembre, et il serait mis sur le site syndical une fois les dernières corrections apportées, vers fin octobre.



Understanding union representation in France

Create a trade union in a French company only requires 2 union members. One employee will be mandated RSS and the other employee and future members remain anonymous unless. At this point the role of an RSS has a primary objective of communicating via a bulletin board that the employer is obliged to put in place, and bringing demands to the employer's attention though he/she does not officially negotiate with management. The secondary objective is to increase the number of union members in order to present a union list for the next CSE elections.

In companies over 50 FTE, an RSS has 4h a month; however, in companies with less than 50 FTE, no delegation hours are given and the RSS must be a member of the CSE.

When a union presents a union list in the first round of CSE elections and the list receives a minimum of 10% of votes, the union then becomes a "representative union". The then union can appoint a DS, who represents the union members in negotiations.

In companies over 50 FTE, the DS can be a member of the CSE but are not obliged to be. The monthly delegation hours vary between 12-24 based on the size of the company. In companies less than 50 FTE, the DS must be a main member of the CSE and no extra hours are given by law for their duties.

RSS: Représentant de la section syndicale

DS : Délégué syndical





VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181 - Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

MH-13575_2010 - ©Adebestock

JURIDIQUE

LE DROIT D'ALERTE POUR ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES (ARTICLE L 2312-59 CODE DU TRAVAIL) :



Saisine du conseil des prud'hommes en cas de manquement de l'employeur

L'article L2312-59 dispose que lorsqu'il existe une atteinte aux droits des travailleurs, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, un représentant de la délégation du personnel au CSE peut saisir l'employeur pour mener conjointement une enquête et remédier à la situation immédiatement. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires (...).

Si l'employeur est défaillant pour quelle que raison que ce soit, l'élu du personnel peut agir en lieu et place du ou des salariés malmenés (dès lors que ceux-ci en sont d'accord), et saisir le bureau de jugement du CPH qui statue selon la procédure accélérée au fond. Il n'y a donc pas de conciliation puisque nous sommes dans une procédure d'urgence et qu'il s'agit de remédier à « un trouble manifestement illicite à l'ordre public ». C'est-à-dire à une norme considérée comme impérative et qu'on ne peut écarter. En l'espèce, il s'agit des règles consacrées par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, reprises dans le préambule de la Constitution de 1946, dans ses alinéas 1, 10 et 11.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte aux droits des personnes. Dans les faits, peu d'élus font appel au CPH pour faire respecter les droits de leurs collègues. Il est vrai que cette procédure est complexe pour les militants et nécessite le soutien des salariés fragilisés par les manquements des employeurs. C'est une chose que de mener une enquête, une autre que d'être en litige avec lui devant une juridiction. Les pressions sur les élus et les salariés sont très souvent dissuasives, surtout dans les petites structures.

Pourtant, il est possible d'agir, comme que le démontre le jugement du conseil des prud'hommes de Saumur rendu le 27 septembre 2024 (RG N°24/00042).

Une construction syndicale nécessaire

Dans cette affaire, il faut saluer le courage d'une élue CGT d'une MFR de Montreuil Bellay (49), comptant moins de 50 salariés. Celle-ci avait alerté son employeur en la personne de la présidente de l'association gestionnaire de la MFR, de faits répétés de harcèlement moral et propos sexistes sur 5 de ses collègues et elle-même, de la part du directeur de la structure. Le conseil d'administration de la MFR lui a opposé le silence, puis a mené sa propre enquête sans l'associer. Enquête ayant été réalisée en dépit de toute neutralité.

Lassée de n'être pas entendue par son employeur, malgré de multiples relances et saisine de l'inspection du travail qui lui donnait raison, l'élue s'est adressée au DLAJ de l'Union Locale CGT de Saumur pour ne pas en rester là !

Le DLAJ, c'est quoi ?

Pour mémoire à la CGT, le DLAJ (Droit Liberté et Action juridique) est un collectif constitué dans les unions locales, les unions départementales, les syndicats, les fédérations, la confédération. Il est constitué de conseillers prud'hommes, de conseillers des salariés, de défenseurs syndicaux, et de militants.

L'objectif de ce collectif est de débattre des questions de droits du travail et de trouver des convergences afin de lier l'action syndicale et l'action juridique, mais aussi, intéresser les militants à la défense syndicale et imposer la présence de la CGT dans les juridictions du travail.

Le droit d'alerte

Atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles

Qui peut l'exercer ?



Un élu du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise

À quelles conditions ?

Une atteinte aux droits des travailleurs :

Droits de la personne, santé physique ou mentale, libertés individuelles



La procédure

1. Information de l'employeur

À tout moment et par tout moyen



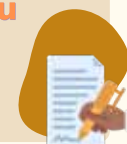
2. Enquête conjointe

Sans délai, l'employeur doit procéder à une enquête avec l' élu du CSE déclencheur de l'alerte



3. Rédaction d'un compte rendu

Sur les conclusions de l'enquête (conseillé mais non obligatoire)



4. Saisine du juge

En cas de désaccord ou d'inertie de l'employeur, le salarié ou l' élu du CSE peut saisir le juge (conseil des prud'hommes en procédure accélérée)



Dans notre affaire, Le DLAJ de l'UL de Saumur, après analyse du dossier, l'a confié à une défenseuse syndicale pour défendre les intérêts des salariés devant le CPH de Saumur.

La décision du conseil des prud'hommes

Celui-ci a constaté que la représentante du personnel a alerté formellement l'association du déclenchement de la procédure prévue à l'article L2312-59, laquelle a procédé à une enquête.

Toutefois, cette enquête n'a pas été réalisée avec la représentante du CSE qui n'a pas été sollicitée sur les modalités et la réalisation de cette enquête ni même invitée à y participer.

Le CPH en conclut que l'association est défaillante sur le fait de procéder à une enquête avec la représentante du CSE (ès qualité), qu'il y a bien carence de sa part dans ses obligations qui lui avaient pourtant été rappelées expressément par l'inspection du travail.

De plus, le CPH conteste les affirmations de l'association faisant valoir l'accord de l' élue du personnel pour valider la fin de l'enquête.

Par ailleurs, le juge prud'homal constate que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'article L4132-3 du code du travail qui précise qu'en cas de divergence sur la réalité d'un danger ou la façon de le faire cesser... Le CSE est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures.

En conséquence, le CPH de Saumur a ordonné de réunir le CSE, afin de statuer sur la réalité du danger, de définir les moyens de procéder à une enquête avec la représentante de la délégation du personnel au CSE et de statuer sur les dispositions prises pour remédier à la situation.

À la suite de ce jugement, la représentante du personnel s'est rapprochée du médecin du travail et de l'inspection du travail afin de préparer cette réunion, laquelle s'est tenue en leur présence.

Remarquons aussi que les actions des élus seront d'autant plus efficaces, qu'ils sauront trouver les relais de nature à ramener les employeurs à de meilleurs sentiments et s'entourer d'un collectif syndical agissant.

JURISPRUDENCES



CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE (CFESES)

La cour de cassation rappelle dans un arrêt du 12 juin 2024 (Pourvoi n° 23-10.529) que la durée du CFESES pour les salariés amenés à exercer des fonctions syndicales est de 18 jours.

En effet, aux termes de l'article L. 2145-1 du code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

Cette disposition est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L. 2145-7 ne sont pas applicables (salariés n'exerçant pas de fonctions syndicales).

Ayant constaté qu'un salarié, en sa qualité de délégué syndical central du syndicat CGT, exerçait des fonctions syndicales, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que le salarié avait droit à un congé de formation

économique, sociale, environnementale et syndicale de dix-huit jours et ordonné à l'employeur d'autoriser son congé pour formation syndicale.

Toutefois, le refus de l'employeur d'octroyer au représentant syndical un congé de 18 jours, n'est pas constitutif d'une discrimination.

En effet, l'article L. 2146-1 du code du travail sanctionne le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22 du code du travail. Il ne vise pas l'atteinte portée aux congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, définis par les articles L. 2145-1 à L. 2145-13 du code du travail.

PROTOCOLE ÉLECTORAL : signer un protocole électoral ou présenter sans réserve des candidats ne permet pas de contester le protocole après la proclamation des résultats.

(Cour de cassation, audience du 11 septembre 2024, pourvoi n° Y 23-15.822)



Selon, l'article L. 2314-6 du code du travail, le protocole d'accord préélectoral, ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment méconnaissant les principes généraux du droit électoral. Ainsi un syndicat qui a signé un protocole sans réserve ou a présenté des candidats

sans émettre de réserves, ne peut contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, même s'il invoque une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public.

PORTRAIT

Quel est ton parcours ?

J'ai adhéré à la CGT en avril après avoir adhéré à la CFDT car c'était notre seul syndicat au travail. Aucun résultat tangible !

Politiquement, j'ai toujours été à gauche et je le suis encore plus en vieillissant et en voyant les problèmes dans la société en général.

Je n'ai jamais été particulièrement actif. En partie, je suppose, parce que j'ai une situation confortable, en partie parce que notre CSE était actif et moins pro-patronat et en partie parce que, en tant que Britannique, les syndicats de mon pays sont affaiblis et peu combatifs (merci Mme Thatcher !).

Comment définirais-tu le moteur de ton engagement ?

Ce qui a tout déclenché, c'est le non-respect par mon employeur d'une partie très importante de nos conditions contractuelles promises, à savoir la gratuité de la scolarité pour nos enfants, tout en la rétablissant pour les enfants des directeurs. Plus généralement, et ce qui m'anime au quotidien (bien au-delà de mes quatre heures de délégation par mois), c'est le désir de réparer les torts commis à l'égard de mes collègues, dont la plupart ne sont pas français et ont très peu de connaissances leurs droits, ici en France. Cela me fait bouillir de voir des employeurs ignorer la loi, car c'est toujours à leur avantage, jamais dans le sens contraire.

Pourquoi as-tu choisi d'adhérer à la CGT ?

Ayant personnellement interpellé notre représentant CFDT sur le sujet que j'ai évoqué, rien n'a été fait. Je me suis donc rendu à leur siège : aucune aide n'est venue malgré les promesses. J'ai donc cherché et découvert que la CGT avait un syndicat, le SNPEFP-CGT, qui avait également une section anglophone. J'ai immédiatement reçu une réponse, beaucoup d'aide et de conseils et j'ai su que c'était la bonne décision !

Quel est le moment marquant de ton parcours ?

Peut-être ma première formation où j'ai compris ce dont les patrons sont capables. Ensuite la rencontre avec le juriste du syndicat, puis avec l'avocat, qui nous ont donné des arguments solides. Cela m'a fait du bien.

Mais c'est probablement la première manifestation que nous avons organisée avec l'aide de Manu, de Debra et de l'UL. C'était un choc pour notre communauté de privilégiés. Nous les avons effrayés... c'était formidable de leur montrer que nous n'avions pas peur. Trois manifestations ont été organisées jusqu'à présent et d'autres suivront.

Quel sont tes sujets actuels de revendication ?

Principalement que l'école respecte les promesses faites. A force, nous nous rendons compte du nombre d'«erreurs» juridiques commises par notre employeur. Il s'agit donc de s'assurer qu'il commence à travailler dans le respect des règles !

De quelles manières mènes-tu des négociations ?

Ne faisant pas partie du CSE, il n'y a pas de rôle officiel en termes de négociations. Cependant, j'ai établi une très bonne relation avec notre Inspectrice du Travail qui est choquée par tant de choses que j'ai portées à son attention, tout comme d'autres collègues qui n'étaient pas encore dans le syndicat mais que j'ai guidés jusqu'à elle pour obtenir des conseils. Jusqu'à présent, les négociations se sont donc déroulées par la force, par lettre recommandée et par le biais de quelques actions en justice !

Que dirais-tu à une personne souhaitant s'engager dans le syndicalisme ?

D'abord l'étendue des connaissances et de l'aide que le SNPEFP est en mesure d'offrir. La rapidité avec laquelle je me suis senti capable de prendre mes propres décisions et de m'informer. L'esprit qui y règne ressemble à celui de mon club de rugby (avec un peu moins de boisson jusqu'à présent). À quel point les discussions et les conseils ont été utiles. Je me sens beaucoup plus armé et je dirais donc : ALLEZ-Y ! trouvez votre propre rythme et votre propre chemin. Chaque petite action est un pas dans la bonne direction. Trouvez VOTRE style en fonction de votre personnalité et de vos points forts.



DANIEL LEES, MILITANT SNPEFP-CGT
À L'ÉCOLE AMÉRICAINE DE PARIS
(AMERICAN SCHOOL OF PARIS)



VIE SYNDICALE

Calendrier des Formations 2024-2025

Places restantes

2024

6. « Maîtriser la convention collective EPI : analyse et cas pratiques », Niveau 1, jeudi et vendredi 21-22 novembre (2 jours).

Reste 4 places ...

7. « Maîtriser la convention collective OF : analyse et cas pratiques », Niveau 1, jeudi et vendredi 5-6 décembre (2 jours).

Reste 2 places ...

9. « Décrypter la fiche de paie et les comptes de l'entreprise », mercredi 18 décembre.

Reste 2 places ...

2025

10. « **Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** », vendredi 10 janvier.

Reste 10 places ...

12. « Maîtriser la convention collective OF : analyse et cas pratiques », Niveau 2, mercredi et jeudi 22-23 janvier (2 jours).

Reste 2 places ...

13. « **CSE : Formation santé et conditions de travail** », 27 au 31 janvier (5 jours).

Reste 9 places ...

14. « Savoir utiliser le code du travail », mercredi, jeudi et vendredi 5-6-7 février (3 jours).

Reste 2 places ...

15. « **CSE : Formation économique** » du 17 au 21 mars (5 jours).

Reste 8 places ...

16. « Comment s'approprier syndicalement le droit du travail ? », lundi à jeudi 24-25-26-27 mars (4 jours).

Reste 6 places ...

17. « Maîtriser la convention collective EPI : Niveau 2 », jeudi et vendredi 5-6 juin.

Reste 4 places ...

18. « Formation des anglophones », lundi 30 juin et mardi 1er juillet.

Reste 10 places ...

Pour les formations CSE et Prévention du harcèlement sexuel, elles sont prises en charge par l'employeur et le CSE. Elles demandent de suivre une procédure particulière. En plus de la demande de congé formation auprès de l'employeur, vous devez nous demander d'établir un devis à remettre dans un cas à l'employeur et dans l'autre au CSE pour vote en réunion.

« **Harcèlement sexuel et agissements sexistes** » (1 jour). Elle est prise en charge par l'employeur pour le référent harcèlement sexuel et peut être prise en charge pour les autres membres du CSE. Vote du devis en CSE au moins un mois avant la formation.

« **Formation économique** » (5 jours). Elle est prise sur le budget de fonctionnement du CSE. Vote du devis en CSE au moins un mois avant la formation.

« **Formation santé et conditions de travail** » (5 jours). Elle est prise en charge par l'employeur. Prévoir un point CSE et le devis à remettre à l'employeur.

N.B. : Le prix journalier de nos formations par stagiaire est de 350€ soit 1 750€ pour 5 jours outre les frais de déplacements, repas et hébergement qui seront pris en charge sur les budgets employeur ou CSE.

Toutes nos formations se déroulent à la CGT Montreuil, 263 rue de Paris, M° Porte de Montreuil.

MOBILISATION AU CERENE : UN APPEL A LA RECONNAISSANCE

Depuis plusieurs années, le CERENE, école spécialisée pour les élèves en difficulté d'apprentissage, fait face à un turnover important. Certains salariés ont exprimé des préoccupations concernant leurs conditions de travail, et plusieurs départs semblaient motivés par des attentes non satisfaites en matière de reconnaissance professionnelle et de rémunération. Malgré leur engagement envers les élèves, certains estiment que les conditions actuelles ne permettent pas de concilier pleinement leurs aspirations professionnelles et une vie décente.

C'est dans ce contexte qu'au printemps 2024, une mobilisation est née, avec pour objectif une revalorisation salariale et une meilleure prise en compte des conditions de travail.

Les premières étapes d'une mobilisation

Le 1er mai 2024, un collectif de salariés s'est formé. Cela a permis à de nombreux employés de partager leurs expériences et de constater qu'ils faisaient face à des problématiques similaires concernant les conditions de travail et des perspectives d'évolution opaques. Ces échanges ont renforcé leur détermination à agir collectivement.

L'union pour un dialogue constructif

Avant la formation de ce collectif, certains salariés se sentaient isolés. L'échange d'expériences a révélé que des problématiques communes existaient sur plusieurs sites du CERENE, notamment sur les salaires et le développement professionnel.

Le soutien du SNPEFP-CGT

Pour structurer leur démarche, des salariés ont choisi de s'engager aux côtés de la CGT, bénéficiant ainsi de conseils et d'un soutien juridique. La création d'une section syndicale a permis d'organiser la mobilisation et de renforcer les échanges et de renforcer les échanges avec la direction. La CGT a également joué un rôle de facilitateur en informant les salariés de leurs droits et en consolidant leur confiance dans les discussions.

Appel à la grève et négociations

La grève, soutenue par plus de la moitié des salariés, a conduit à des discussions avec la direction. Bien que celle-ci ait tenté d'en minimiser l'impact, il est clair que ce mouvement collectif a été essentiel pour faire avancer les revendications. Sans cette mobilisation, aucune solution satisfaisante n'aurait pu être trouvée. La grève a permis de rendre leurs attentes audibles.

Revendications et avancées

Les principales revendications sont :

- Revalorisation des salaires, en lien avec l'inflation ;
- Perspectives claires d'évolution professionnelle ;
- Transparence des critères de distribution des primes.

À l'issue des premières discussions, plusieurs mesures ont été envisagées :

- Une revalorisation des salaires actée ;
- Un calendrier pour discuter de futures augmentations ;
- Des primes sur objectifs, avec des critères transparents, ont été introduites.

Une mobilisation vigilante

Les salariés reconnaissent les avancées obtenues, mais souhaitent que d'autres discussions permettent de poursuivre les améliorations. Des questions comme l'équité dans la distribution des primes demeurent. La direction doit trouver des solutions pour répondre à leurs préoccupations, essentielles au bon fonctionnement de l'école. La mobilisation n'est qu'une étape dans un processus continu d'amélioration.

De l'importance de la solidarité et du dialogue

L'un des principaux acquis de cette mobilisation est la force du collectif. En se regroupant, les salariés ont pu sortir de l'isolement et aborder plus sereinement les discussions avec la direction. La mobilisation du printemps 2024 a permis de lancer un processus de dialogue, visant à garantir à long terme un environnement de travail équilibré et respectueux pour tout le personnel du CERENE. **L'union des salariés a fait émerger des solutions qui profitent désormais à tous, dans le respect des besoins de chacun.**



SECTIONS SYNDICALES

L'ÉCOLE DE DESIGN DE NANTES ATLANTIQUE (EDNA)

À l'EDNA : une seule délégation syndicale représentée par Typhaine Le Brusq adhérente au SNPEFP-CGT. Convention Collective EPI.

Mai 2023, signature d'un accord sur les modalités de revalorisations salariales :

- **tous les salaires jusqu'à 2,5% au dessus des minima de la branche** pour une même catégorie, niveau, échelon bénéficient des taux de revalorisation de la branche. De ce fait, la revalorisation de tous des salaires au-dessus de 2,5% des minima CNN est négociée tous les ans en NAO ;

- **reconnaissance de l'ancienneté (la CCN EPI ne compte que 3 échelons) :**

Passage de A à B : à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et non :

- à l'intérieur d'un même niveau de qualification ou d'intervention comme stipulé dans l'avis d'interprétation de la CCPNIC du 25 août 2021.

Passage de B à C : à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et non :

- par accord entre les parties, notamment à l'issue des entretiens professionnels. Autrement dit, au bon vouloir de l'employeur !

Création d'un échelon D après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- les salaires échelon C aux minima des grilles de la branche et jusqu'à 2,5% au dessus, sont revalorisés au même taux conventionnel qu'entre B et C.

- les salaires au-dessus de 2,5% des grilles de la branche sont revalorisés de 2,5% lors du passage à l'échelon D.

Reconnaissance de l'expérience à l'embauche :

- lors d'un recrutement externe, si le candidat bénéficie pour un poste similaire de plus de 5 ans d'expérience professionnelle, il bénéficiera d'un salaire de base supérieur de 2,5 à 3 % du salaire déterminé par la grille interne de l'EDNA.

Date d'application des grilles de salaires conventionnelles :

- la Direction de l'École n'étant pas adhérente aux organisations patronales de la branche, les grilles conventionnelles s'appliquent à la date d'entrée en vigueur desdits avenants, sans en attendre l'extension.

Juin 2023 : ouverture de la négociation sur un accord de télétravail

À l'issue de 6 réunions, Les Parties ne s'étant accordé sur aucun élément, la négociation s'est soldée par un échec.

Octobre 2023 à février 2024 : NAO

À l'issue de 5 réunions Les Parties se sont accordées sur :

- la rétroactivité des revalorisations salariales au 1er novembre 2023 ;

- la revalorisation des salaires : 2,5% pour les salaires inférieurs à 2 700 € ; 1,5% pour les salaires supérieurs à 2 700 €.

La Direction de l'EDNA n'a pas accédé aux revendications suivantes :

- allouer aux enseignants à temps plein un montant de 300€/an pour l'utilisation de leurs ordinateurs personnels. Ce montant est calculé au prorata du temps de travail pour les enseignants à temps partiels ;

- reconnaissance de la qualification de travail à domicile pour les heures induites des enseignants ;

- la mise en place d'un forfait mobilité ;

- les augmentations individuelles permettent de reconnaître l'adjonction de nouvelles tâches pérennes au poste des salariés sans pour autant qu'ils changent de catégorie et de niveau ;

- tous les salariés ayant suivi une formation percevront une revalorisation de salaire reconnaissant la montée en compétences. Le pourcentage de cette revalorisation sera négocié par les Parties en fonction du type de formation : qualifiante ; certifiante ; diplômante...

- demande de transparence et de cohérence de la politique salariale de l'École : pour un même métier, catégorie, niveau, échelon les salariés sont rémunérés au même salaire ;

- élaboration d'une grille interne de classification des emplois par poste ;

- de la classification des emplois découle la création d'une grille collective de rémunération en interne par métier à l'embauche ;

- ouverture de la négociation sur un accord de droit à la déconnexion ;

C'est dans ce contexte que va s'ouvrir la NAO 2024.

POURQUOI VOTER CGT AUX ÉLECTIONS DES TPE ?

Voter CGT, c'est participer à déterminer la représentativité de la CGT en lui permettant de négocier, de proposer pour améliorer les conditions de travail, le salaire, les droits futurs à la retraite, le temps de travail, les droits à congés... au travers des négociations nationales ou dans les conventions collectives.

C'est aussi donner du poids à la CGT pour être représenté dans les **conseils des prud'hommes** et les **commissions paritaires** en région. Les mandatés

CGT défendent les droits des salariés et portent leurs revendications construites avec les travailleurs des TPE lors de rencontres organisées sur le territoire. Avec la CGT, on est sûr de pouvoir parler à une équipe de militants présents sur le terrain, attentifs et solidaires. La CGT incarne une tradition toujours vivante de mobilisations et de luttes avec et pour les personnels, fondée sur des convictions humanistes et progressistes.

VOTEZ CGT, C'EST PERMETTRE À UN SYNDICAT COMBATIF DE :

- Faire entendre la voix de toutes et tous y compris des plus précaires et compter sur des représentants qui agissent en toute transparence, et en toute indépendance des organisations patronales et des gouvernements ;
- Redonner à la convention collective sa place centrale et interdire les accords d'entreprise moins favorables que les accords de branche ;
- Militer et agir pour l'amélioration des conditions de travail ;
- Combattre toutes les discriminations.

POURQUOI LA CGT DANS LES ORGANISMES DE FORMATION ?

La CGT négocie via le SNPEFP-CGT, au sein des commissions paritaires de la convention collective, des avancées pour les salariés.

Les entreprises de moins de 11 salariés représentent 80 % des entreprises de la branche. Celle-ci se caractérise par une forte féminisation, des contrats atypiques (CDDU, CDD, etc.), le temps partiel imposé. De plus en plus souvent des salariés sont contraints de « choisir » sous la pression des employeurs le statut de micro-entrepreneurs, ce qui fragilise leurs droits notamment maladie, maternité et retraite.

La CGT revendique l'embauche de tous et toutes les salariés en CDI à temps plein sauf lorsque le temps partiel est un choix.

Le champ des organismes de formation se recompose à cause de la réforme de la formation professionnelle et de l'appétit de grands groupes financiarisés. Le SNPEFP-CGT se bat auprès des salariés des TPE menacés par la fermeture de leurs établissements et le dumping social. Nous refusons que le moins-disant social soit la règle.

LE SNPEFP-CGT ACCOMPAGNE LES PRÉCAIRES (LA MAJORITÉ DES SALARIÉS DE LA BRANCHE)

Sont considérés comme salariés précaires, les salariés disposant d'un emploi à temps partiel subi (CDD d'usage, CDII, CDI). Ces salariés étant souvent obligés de travailler auprès d'employeurs multiples dans des conditions de travail difficiles, au prix de leur santé et

pour de faibles rémunérations. Pour le SNPEFP-CGT, il faut mettre fin à la précarité des salariés à qui, au mépris de la loi et de la convention collective, on propose des CDD d'usage à répétition.

QUELQUES EXEMPLES DE REVENDEICATIONS PORTÉES PAR LE SNPEFP-CGT LORS DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

- Que le premier niveau de la grille de classification démarre à 2 000 € bruts ;
- Une revalorisation générale de 400 € net des grilles de rémunérations afin que cesse le nivellement par le bas, la dépréciation des compétences et des carrières, avec une indexation automatique des salaires sur l'inflation ;
- Mise en place d'un ratio 50/50 correspondant à 50 % d'AF et 50 % d'activités induites (AC+PR) pour l'ensemble des salariés (cadres et non cadres) quels que soient les niveaux de formation, les types d'accompagnement et de publics ;
- Appliquer la ventilation de toutes les heures effectuées sur la fiche de paie. Ceci est essentiel pour que les salariés ne soient pas spoliés en matière de protection sociale (ouverture des droits à l'assurance maladie et à la retraite) ;
- Reconnaissance de l'ancienneté, des qualifications, des compétences et de l'expérience acquise dans l'exercice du métier ;
- Interdire les CDD d'usage à répétition, année après année, en toute illégalité ;
- Arrêt de la modulation du volume horaire global des formateurs en fonction de l'humeur de l'employeur, à chaque rentrée. Les salariés ne sont pas la variable d'ajustement d'une gestion du personnel approximative. Aucun avenant réduisant ou augmentant de plus de 10 % le temps de travail des salariés ne pourra être signé sans leur accord et sans que cela ne menace leur emploi.

LE SNPEFP-CGT POUR LES SALARIÉS DES TPE, C'EST AUSSI :

- Des équipes dans les territoires qui répondent à vos questions, vous accompagnent et vous assistent auprès des employeurs dans toutes les péripéties de la relation de travail.
- Un collectif constitué de nos représentants siégeant dans les réunions de branche, connaissant parfaitement la convention collective, présentant et argumentant les demandes des salariés pour saisir la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective.

COMMENT FAIRE GAGNER NOS REVENDEICATIONS ?

Les élections TPE sont une occasion de renforcer la CGT, un syndicat de lutte, et de nous donner plus de poids dans les négociations nationales pour porter nos propositions. Nous sommes le syndicat le plus offensif et exigeant pour les salariés des organismes de formation privés. Plus nous aurons de voix, plus nous serons forts et moins les petits arrangements avec la loi seront possibles. Voter CGT pour que nous soyons majoritaires et puissions porter les revendications des salariés est une condition essentielle. Pour gagner des négociations, il ne s'agit pas que de convaincre ses collègues, il faut aussi que se créent les conditions du rapport de force pour que les salariés soient pris au sérieux ! Un syndicat de lutte avec pour objectif de mobiliser les salariés autour de revendications fortes en est une condition indispensable !

Du 25 novembre au 9 décembre,
votez et faites voter vos collègues !






SNPEFP-CGT
Case 544
263 Rue de Paris



collectif.of@efp-cgt.org
<https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/>

Protection, services, accompagnement social

(**Souriez, vous êtes au cœur**
de **nos engagements**)

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire